



香港中文大學 香港亞太研究所 性別研究中心 主辦



2012年兩性角色工作坊

香港女性領袖： 現況與挑戰



林靜雯、馮應謙、盧家詠編

2012 年兩性角色工作坊

香港女性領袖： 現況與挑戰

林靜雯 馮應謙 盧家詠 編

香港中文大學
香港亞太研究所 性別研究中心
主辦

香港女性領袖：現況與挑戰

主編：林靜雯 馮應謙 盧家詠

出版：香港中文大學 香港亞太研究所 性別研究中心

筆錄整理：陳曉婷、盧家詠

設計及印刷：唯美印刷製作公司 (9681 0604)

© 香港中文大學 2013

目錄

香港女性領袖

蔡玉萍教授

香港中文大學香港亞太研究所性別研究中心主任 4

有關香港各界女性領袖的情況 - 研究分享

蕭愛鈴教授 香港嶺南大學 社會學及社會政策系系主任 8

女性從政經驗分享

劉慧卿議員, JP 立法會議員 14

企業政策的協助

陳沛怡小姐 香港上海滙豐銀行有限公司 20

論壇時間 28

基層家庭女性作為領袖的挑戰

楊媚女士 同根社主席

平機會對於女性擔當領導角色的觀點及關注

林煥光先生 GBS, JP 平等機會委員會主席

年輕社運女性的經驗及考慮

周澄小姐 前學聯秘書長

總結 53

香港女性領袖

蔡玉萍教授

香港中文大學亞太研究所 性別研究中心主任

今天的工作坊為甚麼會訂「香港女性領袖」這個題目呢？其實，性別研究中心受到婦女基金會（Women's Foundation）委託，在上年開始了一項研究，邀請了 16 位學者和專家就香港女性在不同範疇的地位情況作出評估。

研究完成後，我們將會出版兩本書，英文書名為 *Hong Kong Women and Girls: Current Situations and Future Challenges*，將在今年暑假後由香港中文大學香港亞太研究所出版（編者按：英文版已經在 2012 年 10 月出版）；中文書名暫定為《香港女性：現況與挑戰》，會由商務印書館（香港）出版。學者就 11 個範疇評估女性的情況，涉及到教育、經濟、貧窮、健康、暴力侵害、家庭、社會及政治參與、傳媒、新來港及少數族裔女性、女童問題，還有處理性別平等的中央機制。在進行這個評估的過程，我們發覺在過去的二、三十年，香港女性在某些範疇的狀況其實有顯著的改善。舉例說，特別明顯的就是在教育範疇。但是，我們亦發覺有一個範疇是特別落後，就是我們今天的主題——女性領袖，一直以來，香港的女性領袖是特別少的。

我現在先會花一點時間告訴大家一些數字，這些數字其實是頗嚇人的。今天跟大家分享的內容，其實來自即將出版的 *Hong Kong Women and Girls: Current Situations and Future Challenges* 中的第八章「女性權力與決策」（Women in Power and Decision Making），由香港中文大學張妙清教授和香港大學李詠怡教授聯合編寫。張教授今天因為主持心理學系 30

周年國際會議，所以未能參與工作坊，她本身也是一位很忙碌的女性領袖呢！在這個章節裏，兩位作者檢視了香港女性在政治、經濟、教育或司法領域擔當領袖的情況。先講一個重要的前設，就是香港現代女性的教育程度都很高，很多香港女性亦有參與勞工市場，所以，香港的女性其實是絕對有能力去當領袖！今天的嘉賓之一劉慧卿議員，她是我們的一個很好的榜樣。但是，為什麼我們的女性領袖這麼少？

有些人說香港缺乏女性領袖的原因是女性對政治、公共事務都缺乏興趣。但是，香港男性和女性無論在登記為選民的人數與投票率都是差不多的。又有人說香港缺乏女性領袖的原因是女性的能力比男性稍遜。但是，我們可以看到區議會和立法會選舉裏，候選的男女參選人在成功率上是不分伯仲的。換言之，女性是有能力當領袖的！然而，為什麼女性領袖又這麼少？

何謂「少」呢？先看區議會或立法會，女性的區議員或立法會議員大約佔總體少於 20%。由 1999 年至 2011 年，女性的區議員都是不超過總體議員人數的 20%。立法會在 2008 年，女性的議員有 11 位，即 18%。關於立法會，以前是流傳一個笑話，早幾年有一隊叫女子十二樂坊的組合，而笑話是說立法會的女議員亦希望組成立法會女子十二樂坊參與籌款活動，但問題是她們湊不夠 12 人，後來惟有找李華明反串。這固然好笑，同時亦發人深省的。

再看政黨，當然，區議員或者立法會議員大都來自政黨，除了功能組別例外。我們看到政黨裏，女性當主席和副主席其實是多於 20% 的。不過，當主席的仍是少於 30%，當副主席的女性則大約有四成。從這些數字可見當領袖的女性人數仍是很少。

在政治範疇裏，問問大家，香港最惡的男人是哪一班人呢？就是鄉村代表了！大家從這些鄉村代表在早前怎樣對待林鄭月娥就明白了。在這些

鄉村代表之中，能夠當選的女性候選人只佔 2.2%，但登記的鄉村女性選民卻佔 47%，差不多是總人數的一半。換言之，這是一個非常明顯的性別差異問題。

我們談完政治，又來談一下政府是否應該具有前瞻性？政府在社會上是否要成為一個領導角色？那麼，政府架構中，會否有多一些女性領袖呢？人數是多一點，多於 20%。但我們看看擔任局長或部長的數字，女性仍只有 20%。不過，擔任副局長或局長助理方面就會有較多女性。或者，我們再看首長級公務員的數字，女性在 2009 年佔總人數的三分之一，有 30%。但是，在公務員總人數中，女性是多於男性的。

接下來再看看經濟。張妙清教授和李詠怡教授檢視過香港的一些藍籌上市公司，當中高級管理職位包括董事、總經理、首席執行官、執行總監、主席等。她們發現擔任這些職位的女性只佔 2.3%。我想這個數字實在很難報告出來吧！

接下來我們又看看司法界是怎樣的？司法獨立在香港總被視為我們的核心價值。所以，在司法界，尤其是擔任法官者，其作用是非常重要的。在香港終審法院方面，竟然一位女性法官也沒有！在高等法院，女性法官只佔 15%。

再將眼光放在大學這些高等教育學府，亦即是我們現在身處的地方。情況是怎樣的？我們先看看擔任校長的數據，香港的八所高等教育學府在香港歷史裏，是從未出現女性擔任校長的。但我們要記住，在大學裏任職的女性比男性較多。至於學生方面，現在也是女性較男性人數多一些。副校長方面，只有一位為女性爭光，她在香港大學。女院長方面的人數則有 5.9%，僅僅幾位女性。我們可以發現有幾所大學，是從沒有女性擔任領導地位的，不知道現場有沒有來自這些大學的同事呢？這包括香港城市大學及香港嶺南大學，看來蕭愛玲教授其後要回去跟校方談談這個

問題了！另一間就是香港教育學院。

今天我們很高興可以邀請到多位嘉賓講者，詳細討論為甚麼我們這麼缺乏女性領袖呢？其實，這個問題可以從很多不同方面去討論。例如，可以從一些個人層面的因素去看：女性是否缺乏當領袖的抱負？女性是否缺乏當領袖的自信？不過，我們不能單停留在個人層面，因為女性的抱負和自信很多時候都來自社教化，是文化規範的結果。另外，還不能忽視家庭層面的因素，或者是企業和市場的因素，這幾方面接下來可以請香港上海滙豐銀行的陳沛怡小姐和香港嶺南大學的蕭愛玲教授跟我們分享及討論。談到政治參與過程和期間面對的阻礙，我們請來一位在政治參與方面非常成功，一直披荊斬棘的劉慧卿議員。她會跟大家分享女性在政黨中的政治參與過程，究竟身為女性要面對怎麼樣的障礙呢？當然，我們也不能遺忘基層女性。現在基層女性若要發聲，她們自己擔任一位領袖也是非常重要的。今天我們就請來同根社的主席楊媚女士，她真的可謂佼佼者，她本身有兩個子女，在當女性領袖的過程也要克服很多困難，待會請她進一步分享。我們還請到一位年青的學生領袖周澄小姐。因為我們都把女性領袖的希望都放在未來，而在座也有非常多的年青女性，很希望大家及後也能熱烈參與我們的討論。

我們談過各種問題之後，其實不單單將問題停留在談論的層次，實在很希望能夠得出解決問題的方法。今天我們很高興能找來一位男性，不過，他現在仍未抵達會場，他就是平等機會委員會的主席林煥光先生。他在茶點時間後會到場，我們屆時可以跟他討論，究竟有甚麼方法可以改善現在的狀況呢？

由於今天我們有如此豐富精彩的節目，我現在也不敢耽誤大家的時間。再次歡迎大家到場參與是日工作坊。謝謝！

有關香港各界女性領袖的情況 ——研究分享

蕭愛鈴教授

香港嶺南大學 社會學及社會政策系系主任

首先多謝大會讓我和大家分享我的研究。我是讀心理學的，我們的學系涉及心理學和社會學。我本人做過很多應用心理學的研究，而主要是工業及組織心理學。幾年前，平機會與婦委會邀請我們嶺南大學做了一個很大型的研究，完成後，政府就開始實行五天工作周，很多企業和大公司亦相應推行五天工作周和加入更彈性的家庭友善政策。可能大家現在對這些議題已經很熟悉，但在幾年前提及同一個話題時，問大家甚麼是24-7，大家很多時候都是不知道的。相信大家現在已很清楚24-7，因為大家都是以此模式工作的，即一天工作24小時，一星期七天都被老闆要求隨傳隨到。有很多工作都是全球化的，很多香港人在別人睡覺時可能都要開工。這種模式其實反映出很多家庭結構也要相應有所改變，這個改變亦影響到工作環境，同樣要有相應的改變。大家也知道香港的出生率很低，大多數人都處身於核心家庭(nuclear family)，而婦女除了在家庭裏當婦女的角色以外，她們亦要工作，照顧小朋友以外也可能要照顧長者，這些全都跟家庭結構的改變有關。

在工作方面，現在出現一個情況，就是多了女性參與工場的服務，家庭也要有不同的轉變。女性可能要從事兼職工作，或要聘請外傭。我們以下作出整體的總結，雖然很多已當母親的女性會加入職場，當中亦有不少會擔當管理者的角色，即是要當領袖，不過，她們不會是最高階層的領袖。她們另一個工作模式就是要長時間工作，可能很晚才放工。不知

道在座有沒有來自商界的朋友？對，我們有來自銀行界的嘉賓，希望我談的不是你所屬的銀行。有些員工在晚上八時放工已算是較早，十時放工才是正常的。所以，真的有一些工作模式是要員工花很長時間工作。僱員放工後已經沒有太多時間跟家人溝通，也沒有時間做個人管理，如做運動、吃得好一點，休息時間也不足夠。還有，對於雙職的父母而言，兩夫婦也要工作，要照顧小朋友之外，也可能要照顧長者，如要帶他們看醫生，尤其是香港正面臨人口老化。這些社會問題全都跟人們的工作模式有一定關係。所以，能否處理家庭和工作之間的關係是一個很多人都要面對的問題。對於個人健康和個人管理，亦即是你能否有平衡的生活(balanced life)呢？如果你難以平衡，很多時候工作也是不在狀態的，是處於疲勞狀態的。那麼，工作效率也不一定是最好的，在家庭方面也可能會跟家人出現爭吵或衝突。如果家庭不和諧，社會也難以和諧，組織也難以有理想的增長，這可能令社會的國民生產總值(GDP)也不會很高。很多事情其實都是可以相互關連的。

大部分香港員工可能都認同工作會侵入他們的個人生活，亦即工作和生活不平衡，導致經濟上的損失。剛才蔡玉萍教授亦有提到，香港女性當領袖角色的百分比其實是相當低的。整體而言，香港社會與外國社會比較，很多時候是跟美國社會比較，那是個人主義社會，一個白人居多的社會。美國社會也有差不多一半的49%女性在工作，國內也有45%，這些都是2009年的數據。現在是2012年，美國經濟相對來說不是太好，百分比可能也會降低，中國可能會高些。不過，相對來說，社會上男女工作的比例都是各佔一半的，有一半女性都會工作。2011年的數據顯示香港有68%女性受僱，這指的是全職，當中只有29%，未到三成的女性僱員擔任管理。記住說的是管理，即做行政工作(administrative)，如當助理經理、經理，不過不是當上首席執行總監(Chief Executive Officer)，不是最高的部門主管。所以，無論在美國或在香港也只有大約三成女性在做管理的工作。若她們要再上一層樓呢？她們都只是在等待，還未能做到最高的職位。

當然，在我們的分析之下，為甚麼會出現這樣的狀況呢？我們有不同的文化背景，不同國家的人會有不同看法。有些人認為傳統社會對女性的期望是她們不需要有太高的職位，所以，她們都會很容易滿足。女性對工作的滿足感容易達標，相比男性有著較低的期望。她們會認為自己不是要擔起養家的責任 (breadwinner)，未能晉升至最高階層也可能不太重要。這都是受到社會文化因素影響的。事實上，我們從社會現況可見，女性的收入較少，即使是任職同一職位，她們薪金的也會比男性少 10% 到 20%。這都是我們可以從數據上看到的狀況。

與此同時，就是「第二更 (second shift)」的問題，不知道大家有沒有聽過？相信在座也有很多全職婦女，大家放工回家以後要怎樣呢？就是要做第二輪班，要擔當家庭的角色，要做家務，這就是第二更 (second shift) 了！這就是香港女性的現況，為甚麼她們不能做到很高的職位呢？剛才我們也提到有文化背景的因素，男女對於工作的期望 (expectation) 不同。然後，女性回家仍要處理家務。還有，她們在工作上會遇上玻璃天花板 (glass ceiling) 的問題，可能因為性別而不易得到升遷。如果擔當管理的人也認為因為一個人是男性，就要給他更多機會，視他為家庭中的經濟中柱，要升遷也優先要選擇他……那麼，這些因素就會導致女性在工作上即使想再晉升，也會面對很多障礙。

按 2009 年的數據，美國有 45% 女性工作，當中 29% 任職管理，但真正做到最高階層的女性也跟香港差不多，只有 2%。還有，男性和女性同工不同酬的情況也有出現。按舊有的數據，大學裏有 12% 女性，新的數據應該會多一點，以香港來說，在大學任教的女性應有多於 30%。學生幫我找到一些新資料，在教育程度方面，現在有更多女性擁有大學學位和研究院學位 (postgraduate)，她們自然有更多機會出來社會工作。參與勞動人口的女性增加，薪酬相對來說，在 2010 年的平均薪酬水平，男性是 \$12000，女性就是 \$10000，男性比女性的收入多五分之一。收入高的以男性為多 (60%)，收入低的則多數是女性。由此可以看到有同工不

同酬的情況出現，這未必是很理想的。在大學任教的女性有所增加，達到 33.8%。

談到對於挑戰的應對方法，在這麼困難的境況下，在要面對這些不同的文化背景，即女性一直難以晉升至最高階層得到最高的地位，如果在此情況下仍能做到，那些女性真的要接受很多挑戰。這些挑戰究竟是甚麼呢？我們又如何應對呢？

幸好男女有先天性的分別，即男女在生理方面有別。心理方面，如情緒和社交技巧，男女也會有一些分別。女性其實比男性有較好的溝通技巧，有較好的軟技巧 (soft skills)，人際關係亦較好。那麼，因為女性較能處理衝突和矛盾，她們擔任管理角色亦較容易為人接受。這都是女性優勝的地方，當她們擔任女性領袖時，就有能力應對更大的挑戰。

第二點要注意的是，用人應該看其才能，不一定要看他們是男性或女性。在全球化的社會環境下，我們也發覺要講求工作環境的多元化 (workplace diversity)，不同文化背景的人也會一起工作。那麼，你去用人和去評核人時，就要注意去找合適的人，讓適當的人去做適當的職位。

第三點要知道的是女性一般都要面臨前述的玻璃天花板之影響 (glass ceiling effect)，她們一般較難得到升遷。所以，假如你作為一個主管，當你要做評核、要選擇升遷的對象時，會否考慮這個玻璃天花板的因素，嘗試平衡男女獲得升遷的百分比呢？

至於第四個方法，我們剛才提到女性有較好的軟技巧 (soft skills)，事實上，當我們回家時也有很多情緒、社交、心理方面的支援，主要是指來自家人。所謂家人不一定指結婚的伴侶，也指一眾家庭成員 (family members)，如父母、兄弟姊妹。已婚者的當然還包括伴侶、子女。我記得自己在 2005 年曾作一次演講，對象是社會工作者，他們也跟我分享自

自己的工作有很大壓力。擔當部門主管的人要分配工作，也會面對很多挑戰。不過，當他們回到家中，小朋友會幫忙拿拖鞋、奉茶給他，又會跟他聊聊天、向他撒撒嬌，他的壓力隨即就可以得到舒緩。所以，家人的支持是非常重要的。談到女性領袖要去接受挑戰，也要記住要跟家人維繫關係，當然也包括朋友的關係，全都是非常重要的支持。

歷年來我從事了很多跟工業及組織心理學相關的研究，特別關注到領袖能力 (leadership) 的課題，這在近年是非常流行的。自千禧年以來，有一個名為正向心理學 (positive psychology) 的學派，認為我們不要再多談人有甚麼抑鬱、精神病之類，而主張正面地去講人有怎樣的德行？有怎樣的好處？有怎樣的正面情緒？我們要增加免疫力、要去原諒和寬恕其他人。隨著這個學派的理論之發展，若將這些想法運用在領導方面，我們也要當積極的領導者，即在工作時不刻意去挑員工不好之處，如著眼他們的遲到、懶散、講電話、玩 WhatsApp……不如反過來先想想他們有甚麼做得好的？要看看他們的優點，再加以獎勵，才能令他們更加進步。這就是正面的積極領導 (positive leadership)，領導者自己也能成為一個典範。

還有，積極的領導也是一種變革型領導 (transformational leadership)，僱主會關心員工的福利，給予他們一些願景，讓他們多有抱負。這不再只講求工作，不再只是以任務導向 (task-oriented)，而是以人為本 (person-oriented) 的。這些都是領導理論 (leadership theory) 在近年的發展，都是更適合女性採用的。雖然男性和女性也可以用這些理論，不過，女性領袖更加適合運用這些理念。由她們去當積極或變革型領導者更能事半功倍，能做得更加好。

剛才我說的全是應對挑戰的方法。對於領袖來說，有一點很重要的，就是要有適應力 (flexibility)。擔當女性領袖一定要記住要有彈性，我們現在常說很多人思想都沒有彈性，很呆板 (rigid)，這對自己的精神健康 (mental

health) 也不好，很多事都處理不好，會有很多衝突。讀心理學也有一個好處，就是學習適應能力。我想分享的是我們做了很多研究，關於工作—家庭平衡 (work-family balance)、領導理論 (leadership theory)、家庭的掌控，這些全已刊登在國際的文章。最後，我還想說的是，最適合女性領袖的就是 FEPPs，即 Family Friendly Employment Policies and Practices (家庭友善的工作政策與實踐)。我們為平機會與婦委會完成了研究，亦發表過報告，鼓勵僱主多採用對家庭友善的政策，令所有員工和領袖本身都可受惠 (benefit)，彈性地進行各方面的應對，從而減低個人的壓力和挑戰。

我很希望在這有限的時間帶給大家以上的重要訊息。我們已完成不少研究，由於時間所限，未能一一跟大家分享。若大家感興趣，可再跟平機會和嶺南大學作交流分享。謝謝大家！

女性從政經驗分享

劉慧卿議員，JP

立法會議員

我很高興今天可以來到香港中文大學跟大家分享我的經驗，希望之後還有時間跟大家討論。剛才我來到會場時，有不少人因為見到我而感到很奇怪，問我：你現在不是應該身在立法會嗎？是的，我真的應該在立法會，因為今天在立法會在早上九時至下午六時要進行一個會議，原因是新一屆香港特首梁振英要籌組「五司十四局」，還說要邀請林煥光當副司長，等一下我們可問問林煥光為什麼不想擔任。我們原本是要開會的，已有超過三百位人士以團體或個人名義登記想發言，所以除今天以外，下星期六亦會有一個由早上九時進行至下午六時的會議，如果大家屆時想來也是可以的。

為什麼我覺得自己來香港中文大學跟大家討論「女性從政經驗」的議題會比留在立法會重要呢？剛才乘搭的士來會場期間，我接到何俊仁來電，他問我在哪裏？我說我正前往香港中文大學。其實，議員有很多工作要做，我們不能分身，在任何時間也只能身處一個地方。有些人參加活動只在這兒待一會兒、那兒待一會兒，「閃」來「閃」去，我卻不是這類人。我現在選擇來香港中文大學，實在是有一些重要的事想跟大家分享。當然，那些在立法會發言的個人或團體之意見也是我要聽的，我下午會回到立法會，由於所有人在立法會的發言都會被紀錄，所以我也能補聽我不在場期間不同人士的發言。這也是一個很具體的例子讓我們知道，當一個議員實在有很多活動要參與，有很多事情要做。別人也會對你（議員）有很多要求，有時亦要面臨別人的批評。這實在是沒有辦法的，當議員就要如是。

今天我們工作坊要談的是「女性領袖」，剛才蔡玉萍教授和蕭愛玲教授已點出不少問題。我本人身為立法會的女性議員，乃首位在 1991 年由直選產生的女性立法會議員，當年我也是唯一當選的女性。不過，我深深明白香港的選民是沒有性別歧視的，他／她們是不會理會候選人究竟是男性抑或是女性。那麼，為什麼只有那麼少的女性當選呢？我們以後可以再研究一下。

選民對議員不是沒有要求，不過所謂要求不是要女性議員穿裙、男性議員穿西裝結領帶。選民看重的是候選人有怎樣的背景，有沒有能力、本事去幫助他／她們辦事，我認為這是很重要的。如果選民都是開放的，那麼，為何仍會出現剛才兩位教授提到的問題，即議會內仍出現男多女少的狀況呢？我很希望蔡玉萍教授提及的書籍（《香港女性：現況與挑戰》）盡快推出。剛才提及婦女基金會（Women's Foundation），這基金會也頒發了一個獎項給我，真的非常感謝。我看到基金會的成員都很落力去推動改變，但我看到一個問題，不知他們是否在會場，那問題就是成員大多是外籍人士。不過，他們全都是有心人，我以前也參與過不少基金會舉辦的活動。

剛才教授們已談及不同層級的男女人數比例，我認為這些數據都很重要，但我還有一些很基本的事想要補充，是剛才大家遺漏了的，那就是行政長官選舉委員會成員。一千二百人之中，究竟有多少名女性呢？我沒有實際計算過，但肯定人數很少。另外，立法會有 11 位女性議員，這是事實，但有一件事亦是遺漏的，就是立法會內有一半議員來自功能組別，當然，由功能組別直選產生的也有幾位。但早在十多年前，聯合國的婦女委員會在美國紐約召開會議進行聆訊，當時的結論就批評香港的選舉制度、政治制度是在結構上歧視女性的。因為在功能組別裏，有不少都是公司票，例如，一間銀行一票、一間保險公司一票、一間運輸公司一票……鄉議局已不用多說，只有百多人，你猜他們會選出一個什麼人？所以，那個男多女少的問題實在是一個結構性問題。我很希望大學學者

和各方面的人士都會關注這個問題。即使選民不是太著緊候選人的性別，但選舉制度和政治制度於結構上已經由男性主導，因不少公司都是由男性控制的。

至於在商界、政界內為什麼會由男性站在最頂層呢？那多數是一個文化的問題。政府以前也邀請婦女事務委員會進行了一些調查，結果顯示很多人心裏也認為由男性勝任領袖較好，讓女性擔任就沒有那麼好。無論在商界或政界，都存在著一個大家對女性潛意識的歧視或偏見。再加上剛才蕭愛玲教授也提及的家庭、伴侶，這一方面固然可以是對女性的支持。但在我看來，那多數是一個障礙。大家可以撫心自問，之前我也就相關議題作過一次演講，很高興看到今次現場也有年輕的朋友……大家可以想像一下，當一個女性領袖……最極端來說，她準備去參政！相信大家的即時反應都是被她嚇至滾在地上。想像一下，她回家跟父母祖父母等長輩說自己想要去參政、想入政黨。無論她想加入民主黨，抑或是要加入民建聯。相信她的父母一定會語重心長地回應：「呀囡，妳搞咩野呀？有那麼多其他的事可以做！妳竟然想參政？」在他們看來，她有很多其他的事可以做，包括自己事業方面的工作，回家又可能要煮飯、湊仔、服侍老公、替兒子補習、洗衫……試想想，當她完成所有工作後，還有時間做其他的事嗎？

那次我們立法會就是因為鄉村村代表的問題要進一步討論，我們想有更多女性參與，於是，我們到元朗跟絕無僅有的女性村代表議員討論。有一位女士跟我分享：「當時我要出來參選，我的老公怎樣說我？他大聲說『得，妳要把所有原本妳要做的事都做妥！妳就自己去選到夠！』」竟然可以這樣說？這個男人或者只是講說話大聲一點，不過大家撫心自問，在你們自己的家庭或認識的家庭之中，是否也有相似的狀況呢？即反過來，如果你們看到一些很有條件的婦女，你們會否鼓勵她去參政、去加入政黨？為什麼我常說加入政黨？因為單打獨鬥固然是可以，不過我們香港的政制發展往往是透過政策政治去凝聚力量。

話說回來，香港卻有一個文化，你們也可以反問自己，就是很多香港人都是抗拒政黨的。中聯辦經常介入香港特區政治，聽聞中聯辦會喝罵特首辦主任梁卓偉，他真慘！

我希望婦女參政時，別人可以給予她們支援，而不會有人跟她們說：「妳不要做呀！」此類負面的說話。還有，她們可以參加政黨。我們老一輩的人是很害怕共產黨和國民黨的，仍有一些陰影。很多人都說政黨政治是很骯髒的，大家千萬不要碰到。其實，大家都不去碰政治，最開心的就是當權的人。因為政治就是分配資源，就像大家一起去切一個餅。民主的政治制度就是大家選舉一些人進去切，因為我們沒有理由讓七百萬一起擠擁進去一起切。那麼，有多少要切給教育？有多少要切給婦女？有多少要切給醫療？有多少要切給交通運輸？這都是有一批人要負責切、負責做。如果你們說自己不會碰政治這些骯髒事，那對一些人來說當然是最好的，你們說不會碰，即你們自願棄權，那麼，就由那些人自己來做啦。事情做出來以後，你就說為什麼做得那麼差？特首曾蔭權竟然可以接受別人邀請去坐私人飛機、遊艇，自己在謀私利？所以，我們對於政治是要去參與、監察的。

我們不能歧視婦女參政，還要促進她們參政，除此以外，也不應該歧視政黨政治。剛才我說的中聯辦常常介入，他們是想要理解香港人究竟喜歡怎樣的候選人？然後他們就能對焦做事。出來的結果就有一個頗差的說法，雖然很差卻又很貼切的。有些人想要侮辱我們女性就會說什麼「無知婦孺」，誰一說這些侮辱女性的話就應該要被罵。不過，大家可以記住，所謂「無知」還有多一層解釋，「無」就是「無黨派」，「知」是「知識」。中聯辦偏偏發現這類型的女人卻是香港人最喜歡的一類候選人。那麼他們就去發掘啦，找來一個葉劉淑儀！不過她現在已經有黨派了。那麼他們就再去找其他人，如龐愛蘭、梁美芬……還有很多會出現的。我是非常反對中央政府干預我們的內政的，所以我廿多年來也回不了大陸，因為我會說自己想說的。現場的各位姊妹，眼見兄弟就比較少了，如果兄

弟少是什麼也做不了的！我們談性別平等，另一半如果不理，講至曾孫那一代也是沒有結果的。所以男性和女性要一起來談、一起來討論。

我們必須明白，政治已經很麻煩了，結構本身有問題，中央政府又在生事。所以，我們就更加要排除自己的歧視心態，如那些文化遺留下來的什麼「女人沒本事的」、「女人不能在頂端當領導的、做不了決定」、「女人不夠叻」、「女人應該做女人自己應做的事」……我們千萬不可以有以上的思想！而且，我們更要多進一步去鼓勵婦女參政。當身邊有個女性問妳們，假設妳們是她的媽媽、姊姊、表姊……她問：「我去參選好不好呢？」你要大聲回答：「當然好啦！」不但要支持她去選、捐錢給她去選、當她的助選人員……你們反問自己，曾幾何時會如此想？簡單一點，你們有沒有去投票？有沒有為候選人，尤其是女性候選人進行拉票？有沒有做過這些事？如果女性候選人最後真的能進入立法會，在政治層面達到高層，她們的決定是有影響力的。

我在此不是說女人一定比男人優勝，我說的其實跟「性別觀點主流化」有關。我們的政府已推行「性別觀點主流化」十多年，不過在立法會這仍都是受批評的。假設現在的立法會 60 位議員在現場，相信他／她們之中至少有 50 多位不知道什麼是「性別觀點主流化」！那些政府官員全都不知道的，即使負責這件事的勞工及福利局常任秘書長鄧國威，現在他竟然還要去當局長。我曾經問他這件事，他竟然連「性別觀點主流化」的全名也說不出來，還說自己只是想節省時間簡化一點來說。另一次就是跟勞工及福利局副局長談，當時我們在談最低工資，這對女性自然會有很大影響，因為很多女性都要擔任最底層的工作。我問他知不知道什麼是「性別觀點主流化」？他很老實說：「不知道」，他不能扮作知道，否則我一定追問。當時勞工處副處長帶隊來談最低工資，在立法會的條例草案委員會，他來回答問題，我問他知不知道什麼是「性別觀點主流化」？他也沒聽過！這真的是垃圾！我現在是對事，而不是對人！我總會跟市民勸解，請大家也不要罵得太厲害，那些官員放工後也要回家，

也有自己的家人。不過，有什麼可能正是由你的局你的處來負責這件事，而你竟然不知道那是什麼！當然，我們（議員）也應該受批評。有一次婦女事務委員會安排了一個閉門會議，讓議員跟周一嶽和其他人討論，你們猜有多少議員出席？只有一個！或者一個半個啦，我也記不清具體有多少人出席。事實是這個議題根本沒有人關注，議員不知道是什麼，官員又不知道是什麼。你問他們做了什麼？他們說是要做「性別觀點主流化」。那麼，做了十幾年，究竟有什麼成效？他竟然回答說是女廁的問題！

各位姊妹兄弟，有很多事情是我們自己可以自發去做的，除非你們不相信女性也應該到達最高的領導層。我實在很高興在香港中文大學有這個機會去討論，我也很希望你們可以製造更多機會，尤其是讓更多男士來參與，一起辯論。我很相信直至男性和女性都同樣關注這些議題，才能令政府、立法會等各個層次都同樣關注。那些官員，什麼局長處長全都應該要知道我們在說的是什麼，那麼我們才能成功！由今天開始，我們可以做的是鼓勵身邊有潛質的女士去參與公共事務、鼓勵她們去參政、鼓勵她們去投票……做各式各樣的事情，這絕對是我們要走的很重要的一步。再一次謝謝大家！

企業政策的協助

陳沛怡小姐

香港上海匯豐銀行有限公司

多謝香港中文大學邀請我到場跟大家分享我們銀行如何在提升企業的多元化與共融性方面所推行的政策。首先很多謝大家參與，很高興見到各位。在我開始分享我們銀行的政策之前，我有一條短片想跟大家分享。（播放短片約 3 分鐘）

這是我們新近就多樣性與共融性政策所製作的短片，不知大家覺得如何？我個人覺得它很清新，因為我們的銀行是出名很保守的，當我第一次看到這段很生動的短片時，真感到眼前一亮。其實，這條短片想告訴大家什麼呢？很多時候我們在人才決策上會被第一眼的印象蒙蔽了，很多時候只看到同事在表面上的證供。這會令部門在躍升或給予不同的人才之發展上都帶來規限。正因為這些表面的事，會令機構流失很多重要的人才。

關於 2011 年我們公司的男女員工比例，按總人數而言，男性和女性所佔的數目是相若的（男性佔 46%；女性佔 54%）。但某一些部門，例如我本身所在的 HR，和一些銀行分行裏，女性員工比男性員工更多。當我們再看比較高級的管理層，你們可以看到比較大的差距（男性佔 69%；女性佔 31%），有一些比較兩極化的現象，背後的原因究竟是什麼呢？剛才作演講的教授們也提及了一些原因。這亦在很多不同的外國研究指出，即在能力方面，被讚揚或提升時，男性顯示一些溫柔或人性化一面時所得的認同性，跟女性員工表現得較剛強、具決斷力時有差異，女性是會被批評為很兇惡，讓人覺得是她們是有威脅性的。

當提升一個人到較高層時，我們會關注他們的企圖或抱負會不會有所規限？我們嘗試訪問一些女性員工會否考慮去擔任一些較高級的職位？很有趣的是，不少女性員工會說她們的個人選擇是不想做得那麼高級。為什麼？剛才蕭愛玲教授也有提及，24-7（一天工作二十四小時，一星期七天也要工作）在香港確實是一個問題。很可惜的是我們有時差的限制，紐約、倫敦、香港……倫敦剛好在全球時區（time zone）的中間，很多時候我們參與亞太區的工作時，我們要參與一些全球性會議、研討會，我們起碼要在晚上八時開始，紐約的員工可能才剛飲早上第一杯咖啡，倫敦的同事則可能邊吃三明治邊跟我們開會。亞洲區的同事反而在完成朝八晚六的工作後，仍然要繼續參與一些國際性的會議。很多時我們在家庭和工作的取捨之下，我們的女性員工、我們的女性人才是會選擇把重心放在家庭方面，而犧牲了她們在工作上的晉升和發展機會。

我們每一年也就員工的投入度進行調查，我特別抽取了幾個比較切合今天工作坊主題的題目讓大家看看。這都能反映兩性員工在不同範疇的看法。我特別抽取了我們的高級管理層員工的調查之意見反映，我們可以看到他／她們無論在最適用的工作人選、事業工作上是否有適當的發展機會等等議題上，我們的女性高層員工都認為自己相對男性會有更多障礙和困難。另外，很多時我們接觸同事和主管的時間可能比跟家人相處的時間為多。每位同事的直屬主管會否幫助每位同事解決工作上的困難，去設立一些有效的工作制度和模式可令他／她們發展自己的所長？女性員工就此認為是較難得到協助的。最後要問的是，他／她們認為現在於機構裏，有否足夠的平台讓他們去反映意見和發聲呢？女性會認為她們就此會有所保留的，她們會有顧慮，有一些意見也不會開放地放膽去說。

針對這些不同的情況，我們的銀行究竟做了什麼工作呢？我們可從四個不同的層面去講。首先，在架構上怎樣可以提升？香港比起全球性集團來說的比率已經較好，而全球性集團的目標是希望在明年 2013 年，於最高級的管理層讓女性的比率佔 25%。

放諸在香港的情況，我們最大的挑戰不在於要發掘新的女性員工，而首要任務是怎樣可以繼續保留我們的人才，尤其在最高級的管理層裏。另外，在不同關於人才管理的流程裏，我們怎可配合多元性與多樣化呢？我們在招聘的環節、每年一次的年終績效評估方面，我們是如何去提拔人才呢？我們會盡量用一些不同的測量方法 (measurements)、以觀察和數據去監察我們是否達到一個好的評核。今年我們會由最初的招聘，亦即同事開始入職時就開始入手，普遍來說，我們也會讓同事寫下為何要選擇某一位應徵者。除此之外，在每一年我們也會整體性地去看究竟我們在取捨應徵者時，兩性的失敗率及其原因和差別，從中我們更加可以看到在提升和招聘人員時，部門的經理在對待兩性方面會否出現一些潛意識的偏見 (unconscious bias)？

每一年我們也會做一個檢定，去看看我們的團隊裏有多少不同的人才。我們的部門主管會特別針對男女的比例來進行一個監察或檢討，而每位主管的年終要求 (score requirements) 也包括他們要確保部門裏有一個正常的男女比例，令架構和流程上首先設合一個好的整體政策，去幫助我們建立一個共融性的企業文化。當然，最重要是令到每位身處不同階層的同事都能夠認識什麼是多樣性和共融性的企業文化。我們要求每一位有管理職務的經理和主管去完成一個跟多樣性和共融性有關的網上課程。另外，為何很多女性對於晉升至更高級的職位都會出現困難呢？很多時候是因為她們完成了女性的天職——生育後，回來工作崗位時發現自己未必可以再擔當自己原本的職位。她們本身的主管亦會對同事結婚生子這些人生流程有一些偏見。怎樣可以令經理們在某同事放產假期間令其他同事作為團隊依然緊密地工作，另外當同事回來時又如何再融入企業新的流程？或者如何為她繼續提供更多的事業發展呢？我們亦就此編制了一套不同的輔助工具給部門主管。

當然，在環境上，我們怎樣可以創造一個共融性的環境去給女性的員工，讓她們得到最大的發展？大約兩年前，我們推行一個更廣闊的彈性工作

政策。除此之外，同事亦可申請不同的工作模式，如申請每日只工作半天，或一個星期只工作三天，按他們工作的要求而定，亦可以請一個比較長期的無薪假。這亦可設合我們不同部門的工作要求，特別是我們要處於不同的時間領域工作。

女性員工之間的網絡 (Women's Network) 亦能做到一個互相支援的效果。我們亦有一些導師計劃 (Mentoring Programme)，讓不同的管理層員工做到一個經驗交流分享，令其他女性員工除了作為女性，也是作為亞洲人，不要過度的謙卑，要學會爭取自己的曝光率。在三萬幾位員工之中，讓別人看到她們是人才，看到她們的潛力，這都是很重要的。所以，為她們安排一個導師可以幫助她們得到事業發展的機會。

我們希望推動的目標是什麼呢？在以往我們常說多樣性，以前是要確保不同族群的人數有一個平衡，現在就是希望不同種族之間可以互相尊重。以前我們會確認大家的不同，現在就是希望員工由心裏知道在機構內是需要大家的不同之處。最後，以前我們會視多樣性和共融性為企業發展的障礙，現在我們希望透過教育、政策令部門主管可以視多樣性和共融性為推動企業發展的元素。

最後我在此做一個總結，我個人是會常常牢記一句說話：「山不絕，路絕；人不絕，心絕」，一切的改變都是由心開始的。各位同事、姊妹，讓我們一起努力，謝謝！

提問（因講者未能參與論壇，在此加入發問環節）

（發問者）譚少薇教授：

我很開心看到你們銀行有這些轉變，不過我想了解更多實質上的工作，例如，有什麼是特別有成效的方法，可協助機構裏的女性？事實上，很多人已做過不少研究，發現很多時候有一些深層的文化觀念偏見會妨礙女性工作。那麼，你們的機構有沒有一些事是做過而有成效的，或者，有沒有一些事情是做完卻成效不大的？

陳沛怡小姐：

我認為是有兩個不同的層次。首先，在機構當中去推動最有效的是，管理層的年終要求 (score requirements)，即他們每一年要配合整體，當他們要維持在最高的管理要求的水平 (top management level) 時，要有一個適當的男女比率。當有這個目標，他們每一年的績效檢討裏需要納入一個問題：他們是否能提供相關機會給女性去晉升呢？這是最有效的方法，不過，這是政策上的工作。另外，比較好的是進行教育，儘量令女性員工在我們的管理層得到多一些曝光 (exposure)，讓彼此有更多了解。在導師計劃 (Mentoring Programme) 裏，我們將一個基層員工跟一個更高級的管理層員工進行配對，將基層員工的工作困難告訴高層員工，大家之間可以有更多的交流。

譚少薇教授：

在這個導師計劃裏，所謂較高層的員工是指到達哪個階層的員工？具體而言，你們又會將她們跟其他員工怎樣進行配對？

陳沛怡小姐：

我們銀行員工區分為八個級別，其實什麼級別的人也可以成為導師。不過，我們儘量鼓勵讓一個較高級的員工找另一個比較低級的員工工作配對，

例如比較年青的人會與高層同事作配對，也讓其他員工更加明白年青人的心態究竟是怎樣的。所以，在導師計劃的配對上是沒有特別的限制，任何一個人也可將這個計劃看成一個平台。任何一位職員想成為其他人的導師，只需要登記，註明自己有什麼專長，想跟其他人分享什麼等等，而其他員工也可以看到這些資料，簡單地透過網上電郵聯繫，之後就可相約出來一起飲杯咖啡也可以。

譚少薇教授：

那麼，這一個制度如何能幫助更多女性晉升至管理層呢？

陳沛怡小姐：

每一年在人才管理 (talent management) 裏，我們去識別員工的才能時，會關注某些員工在管理層究竟是不是可見的 (visible)？這是很重要的。如果我們不認識某位員工，是很難看到他／她背後的潛質 (potential)。所以要提供一個平台讓他們可以跟管理層有一個交流和分享。

譚少薇教授：

我們要針對女性領袖的問題，我們會提到女性在工作的環境往往是較為害羞的，不敢去表現自己的長處和優點出來，或會認為這樣做就不是一個好女人。那麼，你們如何去打破這些想法呢？因為我看到這個制度好像是很講求自發性的，要讓人自發去選一個管理層跟自己配對的。如果她們都不敢去選一個導師，那麼就仍會停留在某一階段，不可以成為一個領袖。

陳沛怡小姐：

我們認為同事如果本身沒有主動性，已經是為自己設立了一個框框，除了同事的主動性，我們會將成功的個案載於網上跟大家分享。同事本身是必須要有一定的主動性，而政策只是一種輔助，如果同事自己沒有主動性，是很難令他們本身可以上到更高的位置。

發問者 2：

我想問女性的福利 (welfare) 或晉升 (advancement) 做得很好，那麼男性是怎樣看的？我想請問你們公司會否針對男士而讓他們有更好的工作 - 生活平衡 (work-life balanced)，如會否提供侍產假？其他的保障呢？

陳沛怡小姐：

我們是有侍產假的。其實剛才提過的政策，無論男性或女性，任何一位員工都可以申請的，我們制定政策時是必須要確保任何同事無論性別、種族的申請也必須要得到公平的對待。有時開會討論這些政策時，也有男性會有疑問，這些政策會否造成對男性的歧視呢？所以，我們在推行時也要很小心，確保政策有一個平衡，令不同性別的員工也能公平申請。侍產假、彈性工作要求、導師計劃等其實全會開放給 (open for) 不同性別的同事。

發問者 3：

我看到你們有一個女性顧員網絡 (Women's Network)，我想知道這真的是一個組織，還是純粹指一些員工之間的網絡 (network)？這跟女性領袖或培訓有什麼關係？

陳沛怡小姐：

首先，女性顧員網絡的主席就是我們其中一位女性管理層人員，這是一個員工之間的網絡，彼此可以進行交流，我們希望她們可以有一些抱負和目標，並為提高女性得到晉升機會這方面為我們帶來一些正面意義。我們會有人事部的同事參與成為籌委之一，為她們提供一些在政策意見方面的協助，特別關注的是如何將她們的意見反映至管理層，令意見真正能成為政策。除此之外，亦會給予同事一些定期的工作坊，讓同事之間可得到更多的知識和作出交流。在這麼大的一個機構，如在升降機中遇上一個高層，如何在這短短五分鐘的時間作一個自我介紹令別人記得

自己呢？然後增加對方對自己的好印象呢？這也是一門藝術來的。我們在這些方面都會盡量對女性員工作出輔助，讓她們有一個平台作出溝通交流。

論壇時間



馮應謙教授：

大家好，歡迎大家參加論壇環節，我們共有三位嘉賓，分別是同根社主席楊媚女士、平等機會委員會主席林煥光先生及前學聯秘書長周澄小姐。我們先請這三位嘉賓各自發言，之後會再請剛才已作演講的幾位嘉賓一起討論。先請三位嘉賓上台就座。

今天很高興能邀請這三位嘉賓到來，原來我們真的做到男女性別平等，現在台上包括我在內正好有兩男兩女。我們剛才在小休時間也就性別研究有所討論，我們認為男女都必須在場，如果女性的觀點無法傳達給男性或他們根本沒有興趣討論，那麼，社會也一樣不會進步的。今次十分希望男女嘉賓和現場觀眾都可以參與討論。我們首先邀請每一位嘉賓作一個五分鐘的發言，先請林煥光先生。

林煥光先生：

我已來過這個工作坊很多次了，很多朋友都聽過我的分享，所以我今天想把我所有的官帽和職務都不理，從個人角度談起。我很喜歡看電影，最近我看了幾套跟女性有關的電影，包括《昂山素姬 The Lady》和《鐵娘子 The Iron Lady》。在場有沒有人也看過這兩齣電影？我看這兩齣電影時，最令我感動的地方不是這兩位有能力的女性領袖之堅毅，因為這些我都早已知道了，很難再有感動。最令我感動的是兩位女性都在她們背後有一個默默地、但很積極、懂得因著她們的困難去作出扶持的丈夫。尤其在《鐵娘子》的時候，戲中的戴卓爾夫人的丈夫已經過身，很多時卻像回魂一樣，回來跟她進行對話，我的眼淚都是在看到這些地方時流出來的。這也能證明蕭愛鈴教授較早前所說的，即要去到擔當領袖位置時，其實男女都有一樣的情況……不過女性在我們現今世代受到傳統文化的影響可能較厲害，家人對婦女精神上真正的支持是非常重要的。由現在香港的統計數字可見，在雙職家庭裡，女性做家務的時間仍然是男性的三倍。即大家都要外出工作，但回到家的工作，女性要做四分之三，男性只要做四分之一。在這情況之下，女性已經有不言而喻的障礙。

這都是我看那兩套電影時得到的很深的感受。在此我又想說一樣跟我很切身的事，在我結婚的第一天，甚至在我求婚之前，當時我和伴侶都很忙，還總是要找時間來拍拖，真的很花時間。我向我太太求婚，她說可以，不過，第一，「煮早餐要看哪人較早起床」；第二，「生育是要彼此有默契，先商量好，不能對我有一個單方面的期望」；第三，「就是我其實不太會做家务，而看來你也不太會」。其實她是錯的！那麼，不如我們一起各自做一些自己比較在行的家務事啦。很簡單，如她煮飯、我洗碗，她用洗衣機、我用吸塵機，我們結婚已三十多年，對於家務分配一直是相安無事的。大家也一直如此分工，期間也沒有聘請家務助理。

我的論點是，女性一定要有主動性去和伴侶談，要對方分擔家務，不可依賴對方的良心。男人多數不是沒有良心的，不過人總是有惰性，例如我也想看電視的英超聯足球比賽節目嘛！即使有孩子，也不想指導他做功課嘛！總是會說「妳做啦、妳做啦……」然後走回去看電視。所以大家真的要主動分享，又不用真的罵他，但可以「哦」他。以上說的家庭的事。

第二要講在職場的事，我當了四年半公務員事務局長，在升職時，四年半以來，從來沒有一個男人會走過來說自己不想升職，反過來，總是有男性員工來找我問何時到他晉升？至於女性呢？除了一個外，從來沒有人來找我問為何不晉升自己？但是，反過來有好幾次，我認為很有能力可以晉升的女性，竟然來找我說自己不想升職。原因是她們的丈夫也當公務員，她們不想自己晉升得比對方快。在這些情況時，如果妳自己放棄那些位置，真的很浪費。公司、政府少了一個人才，妳自己也少了一個機會。我的分享就到這兒，謝謝！

楊媚女士：

我是楊媚，同根社的前主席。其實四年前我在這個工作坊都曾跟大家分享過新移民的處境。在 2004 年的人口政策推出以後，我在 2008 年在這裡曾作演講。正因為這個平台讓我可以發言，其他各間大學和社會機構

的朋友也可認識到新移民的狀況，其後也有很多人來到同根社，一些老師也介紹他們的學生來同根社找我們的姊妹做訪問，作為他們的畢業論文的研究題目，令社會更加關心這件事。我們知道社會上的人甚少會提「新移民」三字，因為「新移民」沒有票，政黨不太理會。若「新移民」真的是一個群體，有一定的需要，政府就會要給資源，所以政府不會想多說。他們只會談「基層婦女」，包括現在的民間團體也如是。所以，「同根社」出去跟其他一些團體是很難去討論。那麼這跟政治、婦女領袖又有什麼關係呢？因為同根社能作為一個平台，讓一些女性在此可以分享和得到提升自己能力的機會。四年前我來這兒演講時，可能會手震害怕，但今日我可以說自己是很有自信的，可以在此發言。我也很多謝平機會。四年前我們談到同根社的發展歷程，作為一個自願組織是什麼也沒有的，沒有地方落腳、沒水沒電，但可以延續至今天，經歷了十二年。當時平機會的撥款主任在台下跟我說：「楊媚，妳寫幾粒字給我，我可以撥款三萬元。」正因為他如此說，我非常感動，也跟我們的姊妹執委再去分享這件事。那麼，三萬元能用來做什麼呢？最後，我選擇出版書籍，就是《同根同天空》那本書。結果我在 2009 年再在這兒做新書發佈，正因為這本書讓社會上很多人認識同根社和新移民婦女。現在大學教社工的老師、坊間做服務的機構內的社工也會向我們取這本書。平機會也會將我們這本書分派到不同的圖書館，令社會認識同根社和新移民婦女的狀況。不過，同根社在四年後的今日又怎樣？很多人說四年前社會突然多了人認識同根社和我楊媚，那麼，楊媚究竟有什麼本事呢？我不會像剛才講者所說，婦女自己一定會很謙卑，應該謙卑時我也會，不過大多時候我都是不會去謙卑的，因為我認為我們要有自信地去發言。這幾年我做新移民的工作，其實我不單在做幫助新移民的惡工作，在整個社會裡，在 CEPA 後中港婦女的問題非常多。有現在大家不想去說的「雙非」，這是配額制後造成的問題，令兩地的矛盾非常嚴重；再有以前說的「單非」，即拿雙程證的媽媽（準來港媽媽）。由中港婚姻的婦女，到雙非家庭的小朋友來港找學校，到新來港婦女來港就業，這些人的家庭問題，或來港後家庭發生突變所衍生的婦女問題，究竟如何可以協助她們的住屋或生

活、還有如何協助小朋友找學校等等。這些中港兩地家庭的婦女的個案，全部都有可能來到同根社。所以，正因為這個原因，楊媚是可以知道很多，同根社的姊妹今天也有來到參與。

最近，我們每年也要對我們自己的婦女作出領袖培訓，因為會有更新替代的問題，每一屆也會有新的執委和主席，我們可以在前線理解更多。所以我們會就各個案中人所遇到的困境作討論，告訴她們這並非是她們自己命運不好，不是因為嫁了不好的丈夫，我們要提升個案中的婦女，讓她們認為她們自己來到香港就成為香港的一份子，她們是香港的居民、市民，不應該感到自卑。這些不是謙卑，不可收起自己。我們會將她們組織起來，透過小組讓她們反映自身的問題，再扣連到社會結構的問題，跟社會政策有關時，我們就會替她們約見官員。我們會約見社會福利署長或勞工福利局局長。正因為這些工作，令到坊間認為楊媚和其他姊妹都是反政府的。有些人更叫姊妹不要去找同根社，因為同根社是反政府的，如果去找同根社，之後會不能過境不可返大陸。所以，我是會想的，我培養我們的姊妹去參加六四、去鼓勵姊妹參加七一遊行、五一遊行。因為我們要學習香港的文化。其實七一遊行是香港的文化，是很正常的，不一定要歌舞昇平，遊行也可以是一種文化的。我們做的所有這些工作都不是要去反政府，而是看到政策的不公平，令很多婦女覺得自己因為來自內地，內地的傳統就是一起聽從黨中央指揮，政策是死的、是不能談的，原來香港不是這樣的！當我們在香港看到政策上有不公平，我們就要去爭取，好像擠牙膏一樣，你用力去鞭策他們，他們就會擠一點給你。因為這些狀況，讓坊間有很多不同聲音，但因此而面對的壓力也很多。例如最近《新聞透視》找我談「雙非」的個案、六千元事件，很多不同媒體都找我，令我感到非常大壓力，是不敢說的。在2012年5月10日的《新聞透視》節目，我原本講過「雙非」的問題，後來也求許少芬不要播我那段，我很害怕節目播出後，所有新移民婦女會被大眾責罵，最後只讓他們播出那兩個個案。很多很多的壓力，究竟這是不是政治？可以說不是，因為我們只是在做一些組織策劃工作，但為什麼我做

這些組織工作又好像跟政治有關？因為組織的工作跟政策有關，而政策就是政治來的。政治就是本錢，即使新移民沒有選票，也是一種政治。多謝大家！

周澄小姐：

我一般發言時，通常喜歡有多些人向我提問。我簡單談一下，很多人都想我談年青女性參與社運時所面對的事，究竟會看到怎樣的困難？其實那也很容易可以想像，尤其是近年多了年青人不再會以傳統的學生組織，不會是一個集體因為某一議題，幾十人組織起來……現在更多人是自發地一個人站出來，很多時候對於參與社運的青年女性來說，壓力就會多了。大家也記得陳巧文，當時因為她只有一個人，可能還有幾個外籍朋友，但很多時候她只有自己一個人，那麼，其他人就會開始討論她究竟有什麼背景，是不是想出風頭？究竟有什麼動機？或者又開始會把她的相片都放在討論區，甚至後來更離譜，竟然有狗仔隊去偷拍她。其實，這些都是媒體上的操作，很多時候一進入媒體就會成為八卦會被炒作，再去複製一些很主流對於女性的注視。但反過來說，我也會想，當大家也一起參與社運，男性可能也會認為無論自己做什麼也不會有人理自己。換作是一個年輕女性做少少事也可得到鋪天蓋地的注目，很多人在關心她在做什麼。這也可能是真的，我不會否認這不是事實。但是，這種注視究竟是不是好的呢？當然妳可以很功利地去利用這個注視，多講妳在做的事、妳相信的事，這是會多了機會的。但反過來說，這些注視可能會令女性本身要承受很多不必要的壓力。第二，這種注視其實不單是針對參與社運的女性的，我們會見到有一條方程式在整個社會運作。我甚至認為整個文化在倒退，例如最近很多人也討論「剩女」問題，說身邊的女性單身、找不到男朋友、不夠靚，應該要去學習怎樣認識男性、跟男性拍拖。不過，上一代的父母其實會覺得女性單身又有學識是很有型、很勁的，為何現在這種女性卻會成為過錯？好像那些女性必定有問題。然後又會出現很多說法，教她們怎樣裝扮自己增強自信，究竟事情是不是要這樣的呢？那種對女性的注視背後整個文化的公式就是如此。

對於男性來說，傳統會認為他們做政治或什麼其他的事也好，他們的公眾形象展示出來是可以很正常的。當女性也開始發聲，會出來說自己的事、她們相信什麼、想爭取什麼，很多時候大家就會問她是不是要出風頭？是想搏上位？令她們會有很多的壓力。這可以在之後再分享。我今年已經25歲，有些同齡的同學已經在談婚論嫁，最近我剛有個同學結婚。我也開始會跟朋友討論，我真的不想26、27歲就要湊仔做家務，但我也會想，究竟這是不是女性唯一的出路呢？為什麼大家會認為女性拋頭露面是不好的？為什麼大家會認為一個年輕女性面對社會，很有自信地去說自己相信什麼、想爭取什麼、對於社會有什麼看法，我們就會認為這很奇怪、會視她們是想要出風頭？會說什麼不要啦、叫女性不要做啦……或者我們應該反問一下自己，究竟為何會有這些想法呢？

外國其實有很多女性即使有子女也不一定要結婚，可以自己湊小朋友。但在香港，不少人結婚的原因卻很多時候是因為已經懷孕，之後那個已婚女性基本上再沒有什麼發展的可能，可能繼續上班、湊仔、做家務……我會想，這究竟是不是女性唯一的出路？剛才的例子是未婚懷孕或單親媽媽，第一，文化上大家覺得一定要有很完整的家庭，那麼小朋友才能健康地成長。第二，政策上也可能是沒有資源，不會鼓勵女性未婚懷孕或成為單親媽媽。我們總是會聽到一些案例，丈夫虐待妻子、不負責任，社工也只是會叫妻子為了小朋友的發展而不要離婚。無是文化或政策上，我們慣常理解女性的角色、責任，是不是也開始要改變呢？我們應該如何看這些問題呢？我就說到這裡，大家有問題可以隨時提問。

馮應謙教授：

謝謝三位的發言，在其他嘉賓上台一起討論之前，或者我先問您們一些問題。今天工作坊的題目是「香港女性領袖」。剛才林煥光先生提到今日的女性領袖有時是自己做不到女性領袖，因為社會規範問題而自己不想做，或者不想自己比丈夫優秀。我知道平機會其實在社會做了很多事，

包括剛才劉慧卿議員提到的「性別觀點主流化」。我想問問，如果針對女性領袖來說，有什麼政策或方向可推動女性領袖在社會上更加能夠發揮她們的角色呢？剛才提到基層女性可能得到不少支持，那麼在女性領袖這方面，平機會又做了什麼呢？

林煥光先生：

其實現在講政策、法例簡直是浪費時間，至少現在的政府是完全不會理的，希望新一屆的政府會好些。不過，關於刻板印象(stereotype)，也不知道要幾多千年以後才有可能改變。我總是記住林行止曾引用的一個佛經故事，故事很簡單，話說有一隻鸚鵡，間中會去一個山林找食物。某一天山林發生大山火，鸚鵡看看，覺得糟糕了，以後去其他地方找食物。不過，它接著做什麼？它到河裡弄濕自己的身體，然後拍拍翅膀，弄一些水滴出來，但不能把火救熄。旁邊有一個天神看到就問它在做什麼，明知道不可能把火救熄，還在做什麼？鸚鵡就說，我總是在這裡找食物，只是於心不忍而已。這尚算是於心不忍，對於女性來說，遠不止是於心不忍，她們有自己的利益、前途、未來要去照顧。當然政策和法例是必須的，最後還要有「性別觀點主流化」、有足夠性別敏感度的在上者——無論是男或女也可——去推動。當年陳方安生就能做到這個角色，她不會說：「你一定要升女人」，但她很清晰地說：「你不能浪費任何一個女性人才」。這是真的有效應的。如果沒有這個人，那麼其他有這些想法的姊妹和兄弟，可以一起在民間當小鸚鵡拍拍翅膀，不要以為這是沒有效果的，整個文化歷史的轉動通常不是由大人物帶動，往往是由小人物在一個特定時刻跳出來，同時突然發現社會上原來仍有很多人跟他有共同看法，那麼，星星之火就能燎原起來。正如剛才楊媚女士所言，妳去做組織的工作也要有相當多的基層女性去支撐，否則是做不下去的。所以，社會逐漸對女性有更多了解，也對她們有更多的同情與支持。至於新女性的參與，為什麼一定要「參與」？新一代的女性的教育水平、天才全都很好，甚至超越男性，怎可以讓我們浪費一半的人才(human

talent)？大家要湊仔不是問題，我們的社會是需要好的家長，但這不單只是女性的責任，應該由男女一起分擔。職場也好，家庭也好，大家都應該更主動去表達自己的想法。

馮應謙教授：

希望未來的政府可以做得好一點。我又想再問問周澄小姐和楊媚女士，妳們身為女性領袖，剛才提到很多自己的困難，如果政府推出政策給予幫助當然會是好事，但除了政策之外，妳們又認為自己需要怎樣的幫助才能更好地發揮自己的角色？例如再有一個女性學聯領袖要站出來，妳認為有什麼具體方法幫助她？例如有基層女性領袖要湊仔，無論是社會上或個人層面上，究竟有什麼可以幫助她們？

楊媚女士：

我先說吧，因為我每天也在做這些事。剛才我說到同根社是一個自願組織。林煥光先生提到的滴水之恩也未必能救我們，因為我們不在《稅務條例》第 88 條獲豁免繳稅的慈善機構及慈善信託的名單中，很多基金的撥款，即使是平機會的撥款，也要求機構要有那項豁免的。不過，平機會的撥款主任很好，容許我們用社團註冊證代替。我們成立至今 12 年也是用社團註冊的。所以，我要多謝社會不同的人對我們的提攜，去給予婦女機會和平台，那麼她們也能慢慢成長。我剛才說我每天都在做這件事，我最初做同根社的時候，一大群新來港婦女走在一起，她們不知道有什麼可以做，我選她們出來當執委，共有 13 個人。她們問我當執委有沒有錢的，我說沒有的，她們又問我要做什麼，我就好像傳道人那樣向她們解釋，告訴她們要做什麼工作。因為社會上有很多其他姊妹有問題，而除了幫助其他人會得到滿足感，自己也能學到很多。其實，剛才很多講者都說要主動，提到含蓄是女性的優點，但作為女性領袖，如果能發掘出每位女性的主動性，或她們的背景，剛才我們也提到家庭的支援，有些姊妹可能是單親的，反而沒有後顧之憂，就可以主動發功，跟這個

姊妹多談談，讓她們多來幫忙。有些姊妹有家庭、有丈夫、有其他子女，就要慢一點，先讓她們認同我們的工作很重要，再慢慢感染她們的丈夫。我們的姊妹可能會把會歌拿回家唱給丈夫聽。例如關於爭取退休保障，有位在茶餐廳工作的姊妹參與活動，有一次丈夫在電視上看到她，嚇到丈夫立即打電話給她問她在哪，她說在家，丈夫說在電視上看到她，姊妹說他認錯人，丈夫反說怎會認錯。從這件事可反映家庭的支持或反對，對女性參與政策工作有非常大的阻礙。但是，那位婦女透過每個月的聚會，回來唱會歌，全是勵志的歌，她回家後煮飯時唱，做什麼事也唱，丈夫聽多了，也跟太太說那些歌詞很好，令他也感動流淚。丈夫發現太太在同根社很開心，就主動叫她多去聚會。有時候就要上級多給平台和機會其他姊妹，讓她們發展，多給予機會她們自行發揮。這是非常重要的。

周澄小姐：

談到學聯，組織的成員在社會上都算是大學畢業。我不會特別從自己出發去想，我會想到現在大家都提到性別仍有不少不平等，即使在香港如此發達的國家也如是。尤其是基層婦女的處境是更困難的，如同根社的一班姊妹，可能沒有資源，政黨又沒有積極 (motivation) 去幫助她們，文化上她們又可能沒有自信在社會上說話。我自己很相信政府在政策要推動更多，照顧一群基層婦女。如全民退休保障，家庭主婦是沒有強積金的，可以怎樣呢？她們確實付出了一生的心力、青春在家庭，這對整個社會都有很大貢獻。或者，剛才提到香港為何沒有一個文化是女性懷孕後也不一定要結婚？第一，香港沒有那麼多託兒服務，第二，文化上會認為女性單親自己湊仔是有問題，必定是認識了一個不好的男人。還有，之前也提到年輕女性出來說話大家就會有一些偏見，認為她出來拋頭露面，家人不喜歡，男朋友也可能不喜歡。當然政策和文化上要多作推動，讓大家就此有更多的反思。反過來我也會提醒自己，如之前的《盛女愛作戰》電影節目，連續播放了一整個星期，我有很大感觸，我當時沒有看，因為慘不忍睹，但當時在面書 (facebook) 社交平台會看到很多朋友，

平時會說要爭取女性權益，要尊重女性的聲音，她們看這些節目會看得很開心，一起指指點點，說那些參賽的女性心態不好，當然認識不到男朋友。她們看節目時一直是樂此不疲的，不斷參與整個節目所複製的文化。所以，我們也要反問自己有沒有在生活層面也做到對這些文化偏見更加敏感？或者，平時對於在電視上看到的其他女性，我們可否對她們有多一點理解？要明白她們比男性出來拋頭露面所承受的壓力更大。最後，我認為無論男女也如是，最重要是相信自己在做的事，一個有自信的人就能夠發光。不是要去整容、美容才是「靚」，才可以認識男朋友，一個人的「靚」是相信自己，知道自己在做什麼。無論是男或女也好，在社會上也會面對很多困難，要面對父母家人、文化上給我們的期望，有時那些期望跟我們對自己的期望是有落差的。最後，最重要的都是我們要相信自己在做的事。

馮應謙教授：

我們現在邀請其他嘉賓也上台一起討論。我現在已收到一些台下觀眾的問題，如果各位在場的朋友想提問，可以舉手發言，也可以寫在紙上交給工作人員。我先讀出這條問題：《鐵娘子》這套電影令大家彷彿更關注一些卓越的女性領袖，但戲中提到如果讓戴卓爾夫人重新選擇，她會選擇家庭而不會從政，這是不是一個事實呢？這是否帶出女性從政就是要犧牲家庭？不知道幾位嘉賓對於台下觀眾這個提問有什麼看法？

林煥光先生：

我先說一點，戴卓爾可以成為今日的戴卓爾是因為她有那份自信、那種性格和從政的決心，其實大家有看過這套電影嗎？有一場講她的丈夫向她求婚，看完就知道戴卓爾就是戴卓爾，她的丈夫娶不娶她也關係不大。這始終是一套電影。不過大家知不知道一些數字，全世界聯合國差不多二百個幾個國家只有九個女性，雖然教育開放後多了很多女性人才，路始終很長。

蔡玉萍教授：

我想跟大家分享一下，最近我到武漢開會時遇到一位女教授，她跟我說，自覺內疚，因為她有一個兒子，而她自己做全職工作，好像犧牲了兒子的學業。我本身也有兩個小朋友，她問我會否也有同樣想法。其實，很長時間我都要專注事業，如今天是星期六，我本來要跟兒子去踢足球，不過現在沒有空。我想了一整晚，然後跟那位女教授說，如果自己不上班，只把所有心機放在兒子身上，那麼我就會變成一個怪獸媽媽。我的大兒子今年八歲，我看到很多媽媽，包括我身邊不少女性朋友因為遲婚和遲生育，最後在生小朋友後就認為自己應該辭工全心全意湊小朋友，過程中這班女性卻喪失了自己。因為自己本身應該有追求、有理想，當她們辭工後覺得自己作出了很大的犧牲，之後就將子女變成自己的事業，安排很多不同的活動，成為怪獸媽媽，子女九月才開課，早在六月就要找很多圖書和光碟為他們預備。我最近就在圖書館看到有很多媽媽，拖著行李箱，問親朋好友借來圖書館證，借了很多圖書。我覺得這班媽媽就是認為事業和家庭不能兼顧，認為自己要放棄事業來照顧家庭，不過，我覺得作為她們的子女也要受很多苦。為什麼我們總認為女性的事業發展是對家庭有矛盾？要犧牲自己的家庭呢？其實，我認為小朋友在家庭中長大，如果家庭中的爸爸或媽媽也有空間去發展自己的志向，這對小朋友可能有更加正面的影響。

劉慧卿議員：

我覺得做什麼事都是個人選擇，現場有一些中學生，你們可能會花很多時間去做一件事，如我們從政，或者有些人教書，這都是選擇。如果你已經選擇了，又投放了很多時間去做，那算什麼犧牲呢？我七時多、八時就回到立法會，晚上八、九時仍未離開，很多人說我只欠一張帆布床，否則我可以留在立法會不用回家。這不可以說是犧牲，這都是自己的選擇，問題是社會總會有很多聲音說三道四。我的生命是我自己的，要不要犧牲由我自己決定，我也不是要呼籲其他人去「犧牲」。但我會呼籲大家去做一些你們認為很有意義、自己很有能力、又很欣賞的事。所以，

從政是很重要的，因為去到決策的階層，你就有份幫忙去做決定。但你做這件事，自然不能同時做另一件事。上年我到南韓開會，提到生育率跟香港一樣很低，因為很多婦女得到高深教育、經濟獨立，還要跟你生仔湊仔煮飯？我有自己的事業，有自己的追求，當然不會生孩子，整個社會又沒有做到足夠配套令我又有事業又可以生仔、各方面都可以方便。如果沒有的話協助的話，當然是自己有自己的追求。年輕女子千萬不要太早生，不過我們也要對小朋友公道，可以不生孩子，但生了就要照顧，而照顧孩子亦不是一種犧牲，因為那是自己的選擇。所以，有選擇權就不叫「犧牲」，被迫要做的才是「犧牲」。話說回來，這些事在社會上是根深柢固的，我今天來這個研討會也一件事想做，就是要打破這些想法。最重要的是讓婦女想想自己想做什麼，要去找一些自己喜歡的、有意義的事去做。從政也好、經濟發展也好，做各方面的事也沒有問題。沒有什麼所謂「犧牲」。別人問是不是很享受，我會說不一定，但我覺得很有意義，是為社會做事。我又一定要回應楊媚女士的同根社，早幾個月妳們的成員來到立法會，妳們提到很多問題，我們是有幫妳們向政府反映的，上星期我們邀請了很多婦女團體來民主黨討論，我不能代表其他政黨，不過我們民主黨、我劉慧卿一定不會說妳們沒有選票就不理會妳們。我總是說什麼人也可以來找我的，不一定要住在香港，事實上我也覺得很奇怪，很多內地人也找我，不過我都回不了內地，但我寫信給內地，他們又會回答的。他們只是不准我回去！我也鼓勵其他政黨不要漠視妳們，而我們會視妳們是香港的一份子，會盡力幫助妳們，希望妳們有問題都可以找我們。謝謝！

楊媚女士：

多謝妳！我剛才想說的是沒有人會提「新移民」這三個字，不是說妳們不會幫助我們的議題，因為我跟很多政府機構開會，但凡「新移民」的議題都是沒有的，只會寫「基層婦女」。我也想再講一些政黨地區工作，反過來說妳們要組織跟「新移民」有關的事情也要找我們，因為我們是以過來人身分去幫助其他「新移民」的，所以我們知道他們需要什麼，

知道可以如何幫助他們，知道以何種方法跟他們溝通是最好的。不如我們回到今天的議題，剛才卿姐（劉慧卿議員）叫年青人不要太快在生小朋友後就放棄工作，我想說自己的例子，我相反是在生小朋友後才去工作的。我為何能走進這個「江湖」？別人稱為「江湖」，我慢慢也感受到的確如是，「新移民」來港都是當清潔、保安或體力勞動的工作。在我這個年紀的婦女都是在做清潔、保安、在酒樓和茶餐廳工作，但我今天在這個江湖是做一些社工的工作。正如之前在社福界的選舉裡，社工是一種專業，而我也是一個專家，因為我所得的票數也不低的。我不進去當選委，但在千多個參選的選委裡，我所得的票數也不低。我想說的是，正因為我生了小朋友才能進入這個行業，我2002年生一個、2004年生一個，同根社正是在2004年獨立，我們原是一個機構內的新來港小組，因為政府沒有資源，機構不再做新來港婦女的工作，我們的小組解散後，我們才走出來申請註冊成為一個社團組織。當時我覺得自己也沒什麼其他工作可以做，正因為自己同時要湊仔，不如看看有什麼可以邊做邊學，以此心態進入一個組織、一個平台去學習，一起工作、一起參與社會事務，這樣才可發展起來。所以，我們是一樣可以做到的。

剛才蔡教授提到小朋友年幼，母親的事業和家庭是不是不可兼得？我認為絕對不是的。我跟大家分享，我出來做事時，我的小朋友也很年幼，一個是五個月、一個是兩歲多，我推一個拖一個也可以走出來，小朋友參與活動時也很懂事不會哭喊的。遊行時推著嬰兒車，他沿途一直睡覺，至政府總部才會睡醒。只要帶備一些食物、奶粉和水就可以了。當時我是認為沒有什麼輪到自己做，就在同根社參與組織工作，當然期間也得到很多人的幫忙，給了我們很多機會。但是要有家庭的支持也是對的，我的丈夫最初也算不上是支持的，他認為我整天由早到晚出去，沒有做家居清潔、吃飯只是隨便吃飯盒，但剛好我丈夫要回內地工作，不會罵我，反而我有不少姊妹就被丈夫罵。到今時今日，我如何感化丈夫來幫忙？我的丈夫、妹妹也有幫忙我做組織工作，因為我能逐漸將想法滲透給他們，令他們慢慢明白我在做什麼，這是非常重要的。我將自己每天

的工作、喜與憂告訴丈夫，令他也身同感受。我做這些事情是很開心的，24小時也會接聽電話，我也不覺得辛苦。

蕭愛鈴教授：

我也作一點回應，我看電影《鐵娘子》時也很感動，亦有一點感同身受，尤其是一幕講及她的女兒很年幼，她開會時跟她道別時會有一點失落感。我自己也經驗過，當自己的女兒很年幼時，我要去開會上班，但我不會有內疚感的。我也很感恩，我女兒今年24歲，很乖，情緒智商也很高，很會體諒母親。還有我認為做家务不是一種低層次的工作，我以往聘請了家務助理20多年，至三年前不再聘請，所有家務由我們家中三位家庭成員分擔，我也引以為榮，這也可以說是讓自己做運動，也可增加家庭的和諧，大家互相合作，這是我的個人分享。

回到研究，我也希望可以自己實踐出來(walk the talk)。事實上，事業與家庭平衡(work-family balance)，在工作做的事可能可以增長家庭的和諧，在家庭的得著又可以運用在職場，這兩者絕不必然是衝突，例如在家庭的溝通技巧運用在職場裡，也可能可以減少衝突。還有，在大學裡女性只佔少數，我現在能當一個教授、系主任也是不簡單的，回想起來，正如美國國務卿賴斯也說，她自己能當這個位置很難得，因為她既是女性又是黑人，而我自己能當現在的位置也有三項特點，女性，我不是黑人但也不是白人，在香港嶺南大學也工作了26年才能出頭，還有自己要更多的參與、勤奮，最重要仍是那句要「言行合一」(walk the talk)。

馮應謙教授：

現在我們讓台下觀眾有機會發言，未知大家有什麼想向在座的幾位嘉賓提問？

觀眾1(男)：

我是想說現在的情況，剛開始看到不同界別的女性領袖的數字都是特別低的，大家非常憂心，其實我更悲觀，我懷疑現在的女性領袖、女性地位和女性在社會上的位置比大家見到的數字更低。因為談到性別問題，不單是計算有多少位女性可以上到高階層，最終可能是想有一種女性解放。現代社會中的女性領袖有多少是可能要扭曲自己的本性，學習一些男性特質，不斷壓抑自己的女性特質，才能去到現在的位置？如果把這點也計算在內，我們再去看女性議題，會覺得問題是更加嚴峻的。

另外，我自己也有一些親身經驗，我自己是當社工的，也有一些實習經驗，要去一些基層團體工作，發現我們從來不能去政治化的。我們講女性領袖、女性現況是絕對不能脫離社會議題和政策的。我認為現在基層女性面對的最大問題很明顯是跟勞工政策有關。因為香港人常說自己很文明，但勞工政策比其他地方落後。我看到的情況是，基層女性，例如在垃圾站工作，早上六時就要上班，工作至下午五時，之後仍要加班做另一份工，因為只有一份工所賺的仍未夠養家。工作零散化和工時長，無論一個女性如何有自信，也毫無空間讓她可以生存，自己賺取的收入也未必可以養活自己的家庭。

我們要談的問題，第一、是思想解放；第二、更實質的是，不是一個女性是否有自信、才能、學歷等個人問題，我們似乎要跨越不同層面去看一個問題，例如討論女性議題同時要討論勞工議題，甚至還有一些邊緣的社群，如雙非孕婦，我們也應該從政策上看其影響。

觀眾2(女)：

我認為除政策以外，剛才我們花了很多時間去講女性應否要為家庭犧牲，但有沒有人會問，男性應不應該為家庭犧牲。剛才有教授說自己出門時子女不想她走，自己也不忍心。那麼，男性又會否有這種感受？為什麼

我們常說女性回家做家务很辛苦，有沒有男性會說自己回家做家务很辛苦？其實我覺得除政策以外，工時很長、要做兩份工作才可維持家庭，男性也如是。清潔男工也如是的。我們不會問他們回家要不要煮飯湊仔？最後都是要看女性自己，她們如何看待自己的工作。我本身的工作也要做一點管理，有幾位下屬，我實在很同意林先生的看法，很多時候遇到一些女同事是自己說不想升職的。最重要是女性自己的看法，是否認為自己在工作上要有晉升的機會、會否為此開心？還是一聽到升職在最初會覺得開心，下一刻就想起自己還要湊仔照顧家庭。今天談了這麼久，我想台上的嘉賓解答一個問題，就是如何令現今的女性的看法不會跟男性有這麼大的區別？彼此出來工作也是由低慢慢做起，過程中女性如何可以不被家庭束縛？我們如何培育新一代的女性？是否要跟她們說，不要以為家庭一定比工作重要？如何做到平衡？我認為這反而是更重要的。我認為政策會跟著人的想法而改變，只要社會中無論男或女也有相近的想法，政策也跟著來。我最想問的是我們究竟有什麼方法去培育新一代的女性？

觀眾 3 (女)：

我以前是有職業的，現在沒有職業，我看到的是，當我有職業時，我能運用的時間很緊迫，我教小朋友讀書時，說話也要很快，又要他們很快完成一些事。當我沒有工作時，我發現自己有時間、有心情去聽他們說話，去看他們的成長。我覺得當家庭主婦雖然不是一種職業，每一個家庭都是培訓基地，家庭主婦如果有時間和心思在家庭範疇做事，這也可以是很專業的。我想說出的是，女性領袖不單要在職場，在家庭範疇也可以成為一個女性領袖。

觀眾 4 (女)：

大家好，我是獨立的，不來自任何一個機構。我本身的訓練是一個輔導員，在 2000-03 年我有機會來香港中文大學讀書，及後也接觸到性別研究。後來自己做生意時，就嘗試多用性別觀點來思考，我和丈夫的公司

做搬運的生意，我就想，女性可否去做搬屋呢？不知道大家怎樣看？因為我接觸了很多致電給我們的太太，要求報價，當我們上門接觸客戶時，也是以女性為先的。當女性去報價時，其實可以傾得到「著數」（優惠），因為女職員和女客人去傾談是較容易的。我又想，女性落場搬東西又可以嗎？我自己就先落場試搬，我本身是比較強壯有力的，我覺得有些是可以、有些不可以。搬箱是可以的、但搬很大型的櫃就不行了。尤其是香港的家居設置有些比較複雜，很多時女性是搬不到的。既然有些基層婦女很強壯又需要找工作，不過女性工種多限於洗碗、保安，或者售貨員，那麼有沒有其他機會給她們工作呢？於是，上年我就在公司試行，我想了一個叫「包裝媽媽 (Packing Mama)」的職位，訓練一些女性當包裝，如果女性去當包裝，其實跟她們在家庭中的角色很相近，不過如果她們不透過這種角色找工作，又好像會找不到，如洗碗也是她們在家中要做的事。那麼，現在我們究竟是在解放她，抑或是強化她們原本的角色呢？我不管太多，繼續試行，發現有一批女性是非常好的，她們是肯去學的，如將衣服放在紙箱或收拾廚房，我們做了很多個家庭，發現效果非常好，因為我們給這些女性的人工至少是有七至八十元一小時的，一定超出最低工資，而且也是按她們的需要才要求她們去做，如果有客人需要找人包裝，她們就可以去做，如果沒有，她們就可以在家休息，這就有一個靈活性。有一些女性開初覺得很開心，一段時間後就會說不想做，因為子女要考試，就不可以來工作。而這是有氣候性的，六月就是考試季節，所以，到六月就沒有女性來工作了，如果我那時候剛巧有客戶想找人幫忙包裝，我就沒有辦法了。我就在想，有什麼方法能令太太不用花時間去看子女溫習，又可以來工作？最後因為狀況不太好，我就放棄了這個計劃。我想分享的是，作為公司老闆，我有一個性別主流的觀點去看這件事，怎可以為基層婦女提供就業？怎可以讓她們工作時間縮短，又有較高的薪金？或者，我作為一個女性，要在一班男人之間周旋，要他們接納一批女性來幫忙做事，而不是要她們搶男人的飯碗，其實我也會有很多掙扎的，因為其他男性會認為女性做事做得不夠快不夠專業。不過，我覺得還是應該給機會她們去嘗試。剛才有另一位朋友

提到如何讓新一代女性理解更多，即作為女性也不一定連著家庭，我覺得要由教育開始做起，因為透過教育才能讓她們突破性別的框架，有性別的主流觀念，去做更多的事。多謝！

觀眾 5 (女)：

大家好，我是一個中學生，我想表達一些個人看法，但不知是否正確，我覺得香港現在男性是少於女性的，但女性的學歷又愈來愈高、可以自己爭取，不需要依靠別人。不過，傳統觀念還是女性想結婚，那麼女性很正常到一個位置，就要會去選擇家庭或事業。懷有小孩後，可能有些人會想放棄事業，這件事原本是沒有問題的。但近年很多香港男士會回內地娶妻，正如剛才周澄小姐所說，新移民女性，可能只能做收入沒那麼高的工作，她們就會放棄工作回家湊小朋友。那麼娶香港女性的男性就會跟別人比較，認為娶內地女性的男性的妻子會願意在家湊小朋友做家務，那麼自己就什麼也不用做，於是，香港女性也會想，是不是應該學習內地女性一樣，要放棄自己事業回家湊小朋友？那麼，當妳放棄之後，還怎麼能夠當一個女性領袖，因為放棄之後就不能再上去。正如剛才林煥光先生所說，有些女性會為了家庭而放棄晉升。這是一種比較來的，會不會新移民女性也會影響香港女性成為一個領袖？因為人會作出比較也是一個必然的事。

周澄小姐：

我想先即時回應剛才發言的女同學，我覺得近來也多了香港年輕女性去講……好像近來的一套電影《志明與春嬌》也有談到，彷彿出現了一種香港式焦慮，覺得大陸的年輕女性又聽話、又靚、又不會有太多主見，香港女性會覺得他們是競爭者。但我們提到新移民婦女可能是另一些個案，當然跨境的活動是多了，但反過來說新移民婦女的處境是比較特殊的，這一類婚姻很多時候是會有一種階級的特殊性。例如台灣男性也會娶越南太太。其實在這類婚姻，很多時候是香港基層男性沒有太多條件去娶

本地女性，無論是經濟、文化的原因也好，所以他們會回大陸娶妻。對於一些農村出來的女性，有一份工作的香港男性在她們來說已經能養活她們一家人，這就會有些不同。剛才也提到家庭和事業好像是一個永恆的難題，好像總是要迫我們選其中一樣，但我會反問這是不是真實的呢？其實我從小父母也需要工作。剛才蔡玉萍教授也提到現在多了一些怪獸家長出現，如果所有心機都放在子女身上，要為他們安排很多不同活動，其實反而會扼殺子女獨立發展的空間。我看到有些小朋友在很小的時候就被迫要學很多課外活動，至小學和中學時，整個人好像呆了一樣，問他們事情，他們不會有太多特別想法，我會覺得這是很可怕的。我回想起來，自己小時候不會被迫要學很多不同的事，父母都有自己的工作，也不會整天陪我，而我長大後反而會自己去找自己想做什麼。剛才楊媚女士也提到，小朋友會看著媽媽做事，那也是一種身教的影响，她可能不單是為自己，而是要為其他姊妹發聲，這某程度也是一種教育。而在政策的層面，也有很多事是政策可以幫忙解決的，如怕沒有人湊小朋友，為什麼不可有多些託兒服務？讓小朋友出街又怕他們成為街童、被拐走，但留在家又會被告獨留子女在家。很多這些事是否可以從政策方面入手爭取更多？可否有一天男女都可以出外打工，而不會因此感到罪疚，而小朋友也有自己的發展空間？當然要有勞工政策、家庭計劃的支援、要改變我們的文化觀念。希望大家可以在不同崗位、不同處境發聲。就像剛才提到的擠牙膏，每天擠一點，我還是相信有一天會更好。

楊媚女士：

剛才妳談到新移民婦女不想工作只留在家湊小朋友……

觀眾 5 (女)：

我不是說她們不想做，是說她們可能因為收入低而容易選擇回家湊小朋友。

楊媚女士：

其實收入低的婦女就更加想去找工作補貼家人的，我們剛剛在三、四月向來港滿七年的新移民進行了一個就業問卷調查，收回二、三百份問卷，發現 75% 的受訪婦女是沒有工作的，但問她們想不想找工作，全都是想的，因為想幫補家庭的收入。但她們不工作的原因是現有的工作大多是體力勞動的，因為沒有託兒服務令她們不能夠做全職工作，坊間有的卻大多是全職工作，而沒有一些兼職或彈性上班的工作，例如我剛才說新移民常做的保安、清潔、茶餐廳、護理院、酒店房務等工作，這些工種都是要照顧家庭的婦女做不到的。剛才周澄也提到香港基層男士是沒有香港女性願意嫁給他們的，他們只能回內地娶太太才能受到人尊重，在香港可能沒有人看得起他，但他回到內地有女方的家人，會很尊重他。不過這些內地婦女來到香港的生活是很基層的，丈夫的收入怎能維持整個家庭？他們只可以住劏房，只有最基本的生活，小朋友也沒可能參加什麼興趣班。回應剛才有關照顧家庭是很大的貢獻，我也認同的，不過如果想小朋友學很多事，成為精英，就要付出相當多的資源，但婦女如果不工作，她們的小朋友也沒機會學很多事，只能慢慢耕耘慢慢捱。而且現在仍有另一個問題，就是要照顧兩代，回內地娶妻的男性很可能會跟母親一起住，他其他兄弟可能全都娶妻搬開住，餘下沒本事那個才會娶內地太太，當然就要跟父母一起住。那麼內地的太太拿雙程證來港，不單要照顧自己的小朋友，同時也要照顧長者，要照顧兩代。這也涉及為什麼不是其他幾個媳婦也要一起幫忙照顧，而只有內地媳婦要負責照顧。所以她們不能工作。即使是有工作，也只能做一些零散的工作，剛才我提到當全職的婦女有些是當晚上的看更，現在的婦女想入職當日更也是找不到的，全都是晚上七時至另一天早上七時的。工作那麼艱辛，婦女仍選擇去做，其實不會對香港女性有影響，不用擔心的，因為香港女性有學歷、有自信、有文化，妳們不需要覺得受到其他人欺負，應該更有自信。

劉慧卿議員：

我想再回應家庭和事業的抉擇問題，剛才我也說了很久，那當然是一個選擇，因為你和我每天也只有 24 小時，你做了這事就做不了另一樣。剛才有一位觀眾提到的問題是較大的，男士就只有事業的，回家以後就什麼家務也不用做，等吃飯啦，我們是要改變的。所以我常跟成人和年輕人說，不要把男女角色定型，但不知道改變要花多久，可能會轉得很慢，但你只有一生，所以要將你自己的前途握在自己的手，社會很接受你做的事當然最好，如果社會不接受，你也要打出來，因為那是你自己的前途。如果你是很喜歡家庭，你只做這個範疇的事，大家也是會很尊敬你的。但有些人不想嘛，如果不願的話，就會有很多壓力，那麼你們就要去衝破它。我們今天是要講女性領袖，就要把自己裝備好，才能晉升上去當領袖。我們去看一個領袖，如果他們沒有某些條件，我們都不會認為他們是領袖吧。不過，我們剛才說社會上會有些概念，認為女性相比男性是沒有那麼適合當領袖的，無論是在商界或政界，這都是社會對女性的歧視。或者他們看到有些現況是女性真的不行，那麼作為女性就要表現給別人看，女人也是有才華的。正如林煥光所說，你們就不要說什麼謙卑不去做，而要爭著去做，反過來亦不要批評爭著去做的人很壞很有野心，中國人就是這樣，叫你做你不去做，但又喜歡批評其他人。所以，我認為家庭和事業不是有矛盾的。

每個人都有各自的矛盾，不可能兩樣都做，而做了其中一樣也不用內疚，這都是選擇。不過社會也有角色定型，規限女性要做某些事，如果想衝破就會被人說：「搞錯！」那時候就要反過來跟他說：「你就搞錯！我做的都是為社會的！」剛才那位男同學，我也很感謝你，不知有什麼問題，今天沒有太多男同學。你提到基層人士遇到的問題，我們從政的亦要面對，很希望幫助他們，不過，如果基層的人想當領袖，也是要裝備自己。所以我們現在於立法會提到夜校或各類課程，現在學費也便宜了，盡量讓不同的人在各方面也可以充實自己，然後才可以晉升，這是沒有

捷徑的。但如果你提到有些人要工作很長時間，一天做 20 小時，我們立法會也是要關注的，而且關注議題後要去推動，這是兩件事來的。今天我們要談的是如何鼓勵婦女當領袖，基層也是可以的，但也要跟其他人一樣，要充實學識，要讀好書，有本事和學歷去經濟獨立，才可以去追求理想。我不會說某些階層可以某些階層不可以，但路也一樣是很艱辛的，要有決心，社會上也有很多障礙，有很多角色定型，我認為我們都要幫手一起衝破。林煥光在平機會，當然要幫手做，事實上，我們就認為他不太理會婦女議題，因為他還要理會殘疾、種族的問題，可能林煥光認為婦女已經很好，今天你在這裡就看到仍有很多問題吧！

林煥光先生：

我還以為不用我再總結。不過人生在世，我們能操控的成份是很少的，但我們每天所作的決定，可能會影響我們接下來幾十年的人生，我們需要知道，是你自己作的決定影響你自己的生命，這是很重要的。而且你要真真正正忠於自己的決定，不要看重其他人如何看、社會是否接受、一些已經定型的成見。如果一生人只看著別人怎樣去看做人，第一就是苦，第二是最後不會有什麼作為，第三就是對社會也是會有損失的，因為我們不能發揮自己最大的長處。

蔡玉萍教授：

我想回應林煥光先生和其他幾位講者，今天談了很多女性受到性別角色的定型、規範，我也很同意女性自己要主動衝破規範，不過我認為過程中我們也要想這些對女性的規範、壓力和定型是從何而來的？在我自己最近做的幾個研究裡，我發現有兩個盲點：第一，教育對女性是很重要的，我們說「性別觀點主流化」已說了十多年，但學校裡的性別觀念還是非常保守的。以下是一個例子，有一天，我的兒子放學回家很高興地說自己不用上音樂堂，說老師安排大家看卡通片，只有男生看，女生就去看芭蕾舞。原來在課外活動時間，有人來推廣芭蕾舞，學校就讓女同學去

看芭蕾舞，男同學看卡通片。我之後跟兒子討論了一小時，因為他說男仔是不跳芭蕾舞的。我在 facebook 找了很多男仔跳芭蕾舞的圖給他看，他說那些不是「男仔」，是「男人」。我們可以發現在學校裡，無論由幼稚園到小學到中學，性別的觀念都非常保守，所以我認為做政策時當然要做勞工政策，但平機會也要再提倡「性別觀點主流化」，我剛向平機會提交一份報告，發現現在的學校都好像沒有做過「性別觀點主流化」一樣，因為我在過去的十年多次向政府的官員講「性別觀點主流化」，我在下星期也會為東華三院的社工做培訓班，但從來沒有學校有興趣和有空間去講性別觀點主流化。通識課也是沒有的。大家想想，我們叫女性要超越規範，但我們也要問規範是如何來的？那是由文化氛圍走出來的，是逐漸建立的，所以另一個要改的就是文化和整個社教化過程。我覺得學校的現行政策仍是一個很大的盲點。

第二個盲點是傳媒，剛才周澄也提過，我覺得香港的性別角色定型不是非常保守，但香港的傳媒就非常保守，最近我也針對《盛女愛作戰》的節目寫了很多文章，做了很多訪問，我也忍受不了。後來我跟一個傳媒朋友傾過這問題，她就問我知不知道為什麼傳媒會如此？原因是在傳媒高層裡的領導大部份都是男性，這位女性記者舉了一個例子，她說以前在有線電視工作，有一次要開會，老總就問大家下一個特輯做什麼好？有一位女同事提出做母乳餵哺，那男的主管就問誰想看母乳的專題？沒有人發言，另一位男同事就提議做關於紅酒的節目，而我的朋友就說自己想看母乳專題，不過這種聲音實際上是非常少的。正因為傳媒的高層全是男性，所以有現在的狀況。你們看到現在的《盛女愛作戰》是一個悲劇來的，那監製本身受過很多性別研究的培訓，但他很知道如何將這樣事情反轉來做。另一件事就是可以看到那些八卦雜誌是最不堪的，在《盛女愛作戰》節目之後，它們將所有單身女性都妖魔化，我覺得很難想像在女性學歷那麼高、女性參與勞工市場，有這麼大貢獻的社會裡，傳媒仍可以用封建的眼光去看女性。我記得周澄也曾接受《壹周刊》訪問，我看過後也很生氣，覺得沒有把重點放在她的想法、社會運動的參

與，而只著重在她的私生活或她的樣貌。平機會可否做多一點呢？學校的「性別觀點主流化」和傳媒的性別定型和對女性的歧視等幾方面，我們能否多做一點事？是不是新聞自由就是一個幌子，可以讓他們在任何時間高舉，繼而將女性羞辱？

第三，我覺得有些事情是可以在家庭裡做的，父母是一個很重要的社教化角色，如果我們想女性有自信、抱負，和男性一樣有承擔，家庭教育是可以做到很多。我最近在兒子的足球活動發現有兩個大約四歲的小女生踢足球，聽到旁邊有很多人說「女仔呀！」，女生的媽媽就很大聲地回答說「她們是女仔！」我認為這兩個四歲的小女生由小到大在足球場，她們不是男性化的，我們認為踢足球的女性一定男性化或男人頭，這不是，她們仍然可以有自己的打扮，我覺得在家庭中應該給女生發展的空間。我常說如果大家有機會當父母，不要讓女兒成為周慧敏，要讓她當吳君如，因為周慧敏要含羞答答，是不會有機會當領袖的，而當吳君如才有可能去發聲。我覺得在學校、傳媒和家庭也有很多事可以讓我們去做，讓我們改變文化規範，我們說女性要主動衝破文化規範也是重要的，但並不够。

總結

林靜雯教授

一年一度的兩性角色工作坊是非常重要的，因為很多議題一直在我們身邊，我們可以感覺得到，但很多時候不一定有時間和空間去思考，而這是一個平台，讓我們大家聚起來思考這些問題，提醒自己這些經常發生在自己身邊的事有其重要性。我們很多時候討論過後，甚少會靜心再思考事情的深層意義，而今天是很重要的，讓我們再去思考一些跟性別相關的議題。

另外，我認為「婦女領袖：現況與挑戰」是很重要的課題，我們談到「挑戰」，「挑戰」其實一直存在的，也不單是對女性的挑戰，我想女性領袖對男性也是一個挑戰，所以，不單女性要去面對，男性其實同時也要面對女性領袖的挑戰。當愈來愈多女性領袖出現時，這也對男性有很大影響的。今天也有男性出席，我希望未來的兩性角色工作坊會有更多男性出席，這不單是女性要面對的挑戰，而是對兩性的挑戰，大家要一起衝破。

今天提到性別角色定型，這也是非常重要的。我認為我們的社會一直存在著角色定型，而我們在不知不覺間也受到角色定型的影響。無論我們對男性和女性也有角色定型，這不是一朝一夕可以衝破的，很多事都需要時間。我認為談到要衝破角色定型，當一個男士要當家庭主夫，大家同樣也應該接受，兩性是應該很平等的。正如劉慧卿議員剛才所言，大家想做什麼，都是選擇，當一個男性選擇當家庭主夫、女性出來工作，

我們同樣應該有一個角度去支持他們去作自己想作的選擇、做自己想做的事情。我覺得我們的社會是需要有這樣的胸襟，也要做到這件事。無論政策方面、社會方面，我們大家是需要配合，最終達到這個目的。

另外，今天也提到我們身邊有很多論述、不同的價值觀念、不同的看法。其實有沒有想過，如果我們總是聽到「女性不要太叻」，對女性是會有潛移默化的作用？女性在工作上的成就比男性好，大家就會很擔心，害怕她嫁不出去。剛才提到很多如「剩女」的話題背後都有一些論述，背後很多價值判斷，我們對此會否有所反省，再加以衝破？我認為無論男性或女性雙方面都是有責任的，我本身是社工系的，我們是一個以女性為主的學系，男女比例大約是 1:5，但不知為什麼，我們的系會主席總是男生、副主席總是女生？周澄讀書時是學聯秘書長，我不知妳那屆的學聯主席是男或女？所以，角色定型是存在很久了。為什麼會出現這個現象？

我認為很多時候社會對每個人都有一些期望、自己對自己有些期望、對別人又有些期望，這些期望究竟是怎樣形成的？剛才我們提到社教化，學校的教育、家庭的教育，都塑造一些事情讓我們在不知不覺間吸收了，這我們也可能要把問題拋回給平機會，在未來一些倡導、倡議工作時要想想如何作全面的教育，如何作社會教育、學校教育和家庭教育？我們可以做更多。

再談下去仍有很多複雜的事可以討論，如所謂男女平等，什麼是「平等」？剛才馮應謙說兩男兩女坐在台上就很平等，其實這個問題是很複雜的，「平等」是不是今日很多研究提出來，是以數目來看的？我認為今日我們所做是想拋磚引玉，拋出一些數字、現況，我希望今天的討論

不在此完結，希望在此才是一個開始，大家仍要繼續思考，尤其在性別角色的議題上，要好好思考一下我們有什麼可以做？在政策方面、實務方面、研究方面、日常生活方面？我的總結就到這裏，謝謝各位出席今天的工作坊。

二零一二年兩性角色工作坊

香港女性領袖：現況與挑戰

籌備委員會

王鳳儀女士	東華三院	社會服務主任（青少年及家庭服務）
林靜雯教授	香港中文大學	社會工作學系 副教授（籌委會主席）
馮應謙教授	香港中文大學	新聞及傳播學院院長
盧家詠小姐	香港中文大學	香港亞太研究所 性別研究中心研究協調員

大會主持

林靜雯教授	香港中文大學	社會工作學系 副教授（籌委會主席）
-------	--------	-------------------

論壇主持

馮應謙教授	香港中文大學	新聞及傳播學院院長
-------	--------	-----------

性別研究中心

主 任：	蔡玉萍教授	香港中文大學 社會學系 副教授
聯 席 主 任：	葉漢明教授	香港中文大學 歷史學系 教授
副 主 任：	黃慧貞教授	香港中文大學 文化及宗教研究學系 副教授
研究協調員：	盧家詠小姐	

地址：香港新界沙田
香港中文大學 利黃瑤璧樓五樓
香港亞太研究所 性別研究中心

電話：(852) 3943-8775

傳真：(852) 2603-5215

電郵：grcentre@cuhk.edu.hk

網址：<http://www.cuhk.edu.hk/hkiaps/grc/>

